

STATO DI NEW YORK
**Formazione per la prevenzione
delle molestie sessuali**

Edizione 2023



Combating
Sexual Harassment

Molestie sessuali sul luogo di lavoro



Introduzione del docente

- Salve! Benvenuti al nostro corso annuale sulla prevenzione delle molestie e delle discriminazioni sessuali.
- Il mio nome è _____ **[nome]** _____ e sono il/la _____ **[titolo]** _____ di _____ **[organizzazione]** _____.
- I termini "molestie sessuali" e "discriminazione sessuale" sono noti

a tutti noi e possono indicare cose diverse per le varie persone, in base all'esperienza di vita individuale. Ma c'è un significato legale che governa i luoghi di lavoro dello Stato di NY, che definisce uno standard che tutti noi dobbiamo comprendere e seguire, ed è questo di cui parleremo oggi. Le molestie sessuali sono qualsiasi comportamento che rende un dipendente oggetto di condizioni di impiego inferiori per motivi di genere, identità di genere, espressione di genere (percepita o reale) e/o orientamento sessuale.

- Le molestie e le discriminazioni sono spesso intersezionali, ossia che altre identità, tra cui l'etnia, l'abilità o lo status di immigrazione di una persona possono incidere sulla sua esperienza con la discriminazione di genere sul lavoro. Il modo in cui ci identifichiamo incide su quello in cui percepiamo il mondo e su come il mondo percepisce noi.
- Le persone portano la loro esperienza personale con loro sul posto di lavoro ed essa può avere un impatto diverso sull'interazione con alcuni comportamenti. È particolarmente importante per tutti i dipendenti essere a conoscenza di come le parole e le azioni possono ferire

qualcuno con esperienze diverse dalle proprie, nell'interesse di creare un luogo di lavoro sicuro ed equo.

- Questo corso interattivo persegue lo scopo di esprimere un concetto comune circa cosa sia accettabile e cosa non lo sia nel nostro luogo di lavoro, affinché tutti i dipendenti possano riconoscere le discriminazioni e comprendere il loro diritto a un ambiente di lavoro sicuro.
- Questo argomento può essere difficile per alcune persone, sulla base di alcune esperienze passate. Se qualcuno ha bisogno di allontanarsi per prendersi una pausa mentale, è incoraggiato a farlo.

Obiettivi della formazione odierna

Le molestie e le discriminazioni sessuali sono inaccettabili

La formazione di oggi:

- Sarà utile a comprendere più a fondo cosa viene considerato una molestia e una discriminazione sessuale
- Spiegherà come denunciare discriminazioni e molestie sessuali
- Indicherà opzioni di denuncia all'esterno

Obiettivi della formazione odierna

- Lo Stato di New York si impegna a garantire che tutte le persone fruiscono di pari opportunità di vivere in un ambiente di lavoro equo, sicuro e produttivo.
- Le leggi e le politiche contribuiscono ad assicurare che si rispetti la diversità e che ognuno possa fruire delle prerogative legate al lavoro svolto nello Stato di New York.
- Perché i nostri risultati positivi continuino, è d'importanza critica prevenire le molestie sessuali e le discriminazioni di genere. Le molestie e le discriminazioni sessuali sono inaccettabili.
- Ogni comportamento che implica molestie o discriminazioni sarà oggetto di indagine.
- Se appropriato, seguiranno anche azioni disciplinari, come consulenza o riassegnazione. In caso di comportamento sufficientemente grave, il provvedimento disciplinare può prevedere anche il licenziamento.
- La ripetizione del comportamento, specialmente dopo che sia stato chiesto al dipendente di porvi fine, appare particolarmente grave e sarà affrontata di conseguenza.
- Questa formazione interattiva sarà utile a comprendere più a fondo cosa viene considerato una molestia e una discriminazione sessuale.
- Questa formazione vi mostrerà anche come segnalare molestie sessuali nel nostro luogo di lavoro, accanto alle opzioni a disposizione per segnalare le molestie sessuali sul luogo di lavoro ad agenzie statali e federali esterne, competenti per l'applicazione delle leggi contro le discriminazioni.
- Le segnalazioni saranno prese molto sul serio e daranno origine a indagini immediate, con azioni efficaci assunte ove appropriato.

- La ritorsione contro chiunque presenti una denuncia di molestie o discriminazione non è consentita e sarà punita.

In cosa consistono le molestie sessuali?

Le molestie sessuali:

- Sono una forma di discriminazione di genere e sono illegali
- Vi rientrano le molestie o le discriminazioni basate sul sesso, sul genere, l'orientamento sessuale, il sesso in cui ci si identifica o si percepisce come proprio, l'espressione di genere, l'identità di genere e lo status di transgender.
- Non si limitano al contatto o ai tocchi di carattere sessuale oppure a espressioni di natura suggestivamente sessuale
- Sono illegali quando pongono una persona in termini, condizioni o privilegi di impiego inferiori rispetto alle altre.

In cosa consistono le molestie sessuali?

- Le molestie sessuali sono una forma di discriminazione basata sul genere e sono illegali secondo la legge federale, statale e (ove applicabile) locale.
- Le molestie sessuali includono le molestie o le discriminazioni basate sul sesso, sul genere, l'orientamento sessuale, il sesso in cui ci si identifica o si percepisce come proprio, l'espressione di genere, l'identità di genere e lo status di transgender.
- Le molestie sessuali non si limitano al contatto o ai tocchi di carattere sessuale oppure a espressioni di natura suggestivamente sessuale. Le molestie sessuali includono tutte le forme di discriminazione di genere, inclusa la stereotipizzazione dei ruoli di genere e il trattamento diverso dei dipendenti in base al loro genere.
- Le molestie sessuali sono illegali quando pongono una persona in termini, condizioni o privilegi di impiego inferiori rispetto alle altre a causa del genere, dell'identità di genere o dell'espressione di genere.

Che cos'è l'identità di genere?

Capire la diversità di genere è essenziale per riconoscere le molestie sessuali e la discriminazione di genere.

Sebbene ci siano diverse identità di genere, i tre modi più comuni in cui le persone si identificano sono:

- **Cisgender:** qualcuno la cui identità di genere è allineata al sesso assegnato alla nascita.
- **Transgender:** qualcuno la cui identità di genere è diversa dal sesso assegnato alla nascita.
- **Non binario:** una persona che non si identifica esclusivamente come uomo o donna. Alcune persone possono identificarsi come transgender, ma non tutte

Che cos'è l'identità di genere

- Capire la diversità di genere è essenziale per riconoscere le molestie sessuali perché la discriminazione basata su stereotipi sessuali, espressione di genere e identità percepita sono tutte forme di molestia sessuale.
- Lo spettro del genere è sfumato, ma i tre modi più comuni in cui le persone si identificano sono cisgender, transgender e non binario.

- Una persona cisgender è qualcuno il cui genere è allineato al sesso assegnato alla nascita. Generalmente, questo genere si allinea con il concetto binario di maschio o femmina.
- Una persona transgender è qualcuno il cui genere è diverso dal sesso assegnato alla nascita.
- Una persona non binaria non si identifica esclusivamente come uomo o donna. Può identificarsi come entrambe, come una via di mezzo o completamente al di fuori del paradigma binario di genere. Alcune persone possono identificarsi come transgender, ma non tutte.

Che aspetto hanno le molestie o la discriminazione?

Qualsiasi comportamento indesiderato, sia di natura sessuale, sia rivolto a una persona a causa della sua identità di genere, quando:

- Lo scopo o l'effetto di questo comportamento interferisce con le prestazioni lavorative di una persona o crea un ambiente di lavoro ostile;
- L'impiego dipende dall'accettazione di tali comportamenti sgraditi; oppure
- Le decisioni riguardo l'assunzione sono basate sull'accettazione o il rifiuto di una persona di tale comportamento

Che aspetto hanno le molestie e la discriminazione?

- Nelle molestie sessuali è incluso il comportamento indesiderato, sia di natura sessuale, sia rivolto a una persona a causa della sua identità di genere, quando:
 1. Lo scopo o l'effetto di questo comportamento interferisce in modo non ragionevole con le prestazioni lavorative di una persona o crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od oltraggioso. La persona che lo subisce non deve essere l'obiettivo destinatario delle molestie sessuali;
 1. L'impiego dipende implicitamente o esplicitamente dall'accettazione di tali comportamenti sgraditi; oppure
 1. Le decisioni riguardo l'assunzione di una persona sono basate sull'accettazione o il rifiuto di una persona di tale comportamento. Tali decisioni possono includere il numero di turni o di ore assegnate a un dipendente, l'assegnazione di progetti, nonché decisioni su stipendi e promozioni.

Quando tale comportamento diventa molestia o discriminazione?

Ai sensi della legge dello Stato di New York, le molestie non devono essere "gravi o pervasive" per essere illegali.

- Qualsiasi condotta molesta può essere illegale se deriva da "piccole offese o inconvenienti banali".
- Generalmente, qualsiasi comportamento in cui un dipendente o individuo protetto venga trattato peggio in base al genere (reale o percepito), all'orientamento sessuale o espressione di genere viene considerato un comportamento molesto o discriminatorio.

L'intenzione non determina se il comportamento è molestia.

Quando tale comportamento diventa molestia o discriminazione?

- Ai sensi della legge dello Stato di New York, le molestie non devono essere "gravi o pervasive" per essere illegali. Qualsiasi condotta molesta descritta in questa formazione può essere illegale se deriva da "piccole offese o inconvenienti banali". Ogni esempio di molestia è unico in base alla persona che la subisce, pertanto non c'è un singolo limite tra le piccole offese e i comportamenti molesti. La legge specifica che a stabilire se la condotta sia offensiva o banale debba essere il punto di vista di una persona ragionevole con le stesse caratteristiche protette. Generalmente, qualsiasi comportamento in cui un dipendente o individuo protetto venga trattato peggio in base al genere (reale o percepito), all'orientamento sessuale o espressione di genere viene considerato una violazione della politica di [*Nome del Datore di lavoro*].
- L'intenzione della persona che molesta non determina se il comportamento è molestia. Quello che conta è l'impatto del comportamento su una persona.

Caso di studio 1



Adesso osserveremo il nostro primo Caso di studio e risponderemo ad alcune domande sulla situazione

Accidentalmente di proposito

June ha cominciato a lavorare tre mesi fa in un ristorante e sta lentamente conoscendo i suoi colleghi. Mentre sta mangiando in compagnia prima del turno serale, il suo manager John le chiede se ha un fidanzato. June risponde a John che preferirebbe non parlare della sua vita personale sul posto di lavoro. Lui annuisce e cambia argomento.

Il manager di June le ha fatto una domanda personale che la ha messa a disagio. Si tratta di una molestia sessuale?

June ha cominciato a lavorare tre mesi fa in un ristorante e sta lentamente conoscendo i suoi colleghi. Mentre sta mangiando in compagnia prima del turno serale, il suo manager John le chiede se ha un fidanzato. June risponde a John che preferirebbe non parlare della sua vita personale sul posto di lavoro. Lui annuisce e cambia argomento.

Il manager di June le ha fatto una domanda personale che la ha messa a disagio. Si tratta di una molestia sessuale?

[Pausa per la discussione... risposta nella prossima diapositiva]

NO

Sebbene la domanda di John possa aver messo a disagio June, non era di per sé una molestia. John non ha insistito sull'argomento quando June gli ha risposto che avrebbe preferito non parlarne. Non ha superato il livello di inconveniente banale sfociando in molestia o discriminazione.

No. Sebbene la domanda di John possa aver messo a disagio June, non era di per sé una molestia. John non ha insistito sull'argomento quando June gli ha risposto che avrebbe preferito non parlarne. Non ha superato il livello di inconveniente banale sfociando in molestia o discriminazione.

Accidentalmente di proposito (continua)

Nelle settimane successive, quando John è a contatto con June, si lamenta di quanto sia difficile per lui trovare una relazione, discute nel dettaglio le sue relazioni romantiche e chiede consiglio a June su come flirtare con altre donne, indicando spesso delle candidate specifiche. June ricorda costantemente a John che preferirebbe non parlare di vita privata al lavoro, ma lui la ignora e continua a fare dei commenti indesiderati. June si trova costretta a evitarlo ogni volta che può.

Vero o falso: Il comportamento di John ha superato il limite di sconvenienza banale diventando una molestia sessuale.

Nelle settimane successive, quando John è a contatto con June, si lamenta di quanto sia difficile per lui trovare una relazione, discute nel dettaglio le sue relazioni romantiche e chiede consiglio a June su come flirtare con altre donne, indicando spesso delle candidate specifiche. June ricorda costantemente a John che preferirebbe non parlare di vita privata al lavoro, ma lui la ignora e continua a fare dei commenti indesiderati. June si trova costretta a evitarlo ogni volta che può.

Vero o falso: Il comportamento di John ha superato il limite di sconvenienza banale diventando una molestia sessuale.

[pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

VERO

Vero. Ogni caso di molestia sessuale è unico in base a ogni persona. Nel caso di June, lei ha reso chiaro a John di essere a disagio nel discutere di vita privata al lavoro. Nonostante lo sapesse, John ha continuato a superare i limiti posti da June, chiedendole dei suoi precedenti in amore e discutendo delle relazioni sessuali al lavoro. La vita lavorativa di June ne ha risentito, in quanto ha cambiato il modo in cui lavora per evitare di interagire con John quando può. Ciò sembra aver creato un ambiente di lavoro ostile.

Vero. Ogni caso di molestia sessuale è unico in base a ogni persona. Nel caso di June, lei ha reso chiaro a John di essere a disagio nel discutere di vita privata al lavoro. Nonostante lo sapesse, John ha continuato a superare i limiti posti da June, chiedendole dei suoi precedenti in amore e discutendo delle relazioni sessuali al lavoro. La vita lavorativa di June ne ha risentito, in quanto ha cambiato il modo in cui lavora per evitare di interagire con John quando può. Ciò sembra aver creato un ambiente di lavoro ostile

Ambiente ostile come molestia

Un ambiente ostile può essere creato da parole, segni, battute, burle, intimidazioni, azioni fisiche o violenze, di natura sessuale o meno, verso una persona a causa del suo genere

Un ambiente di lavoro ostile può verificarsi in un ufficio fisico o quando si lavora da remoto tramite le piattaforme di riunione virtuale, e-mail, app di messaggistica, social network e altri mezzi di telelavoro.

Ambiente ostile

- Un ambiente ostile in riferimento al genere, all'identità di genere o all'espressione di genere può essere creato da segni, battute, burle, intimidazioni, azioni fisiche o violenze, di natura sessuale o meno, verso una persona a causa del suo genere.
- Le molestie sessuali in ambiente ostile includono:
 - esibizioni o pubblicazioni di tipo sessuale o discriminatorio ovunque sul luogo di lavoro, ad esempio immagini, poster, calendari, graffiti, oggetti, materiale promozionale, materiale di lettura o altro materiale sessualmente umiliante o pornografico.
 - Rientrano in tale categoria visualizzazioni su computer o cellulari sul luogo di lavoro e la condivisione di tali visualizzazioni mentre si è sul luogo di lavoro; nonché visualizzazioni sullo sfondo di una postazione di lavoro da casa di una persona durante una riunione virtuale.
 - Sono inclusi anche gesti, rumori, osservazioni, battute o commenti a sfondo sessuale sulla sessualità, le relazioni romantiche o le esperienze sessuali di una persona.
 - Azioni ostili intraprese contro una persona a causa del suo genere, ad esempio:
 - Stupro, aggressione sessuale, molestia o tentativi di compiere tali aggressioni;
 - Atti fisici di natura sessuali (tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, palpare, pizzicare, accarezzare, afferrare, baciare, abbracciare, strofinarsi o premere contro il corpo di un altro dipendente);
 - interferenze, distruzione o danni alla postazione di lavoro, gli strumenti o le attrezzature di una persona o comunque le interferenze con la capacità della persona di svolgere il lavoro;
 - Sabotaggio del lavoro di una persona o esclusione della stessa dalle riunioni di lavoro;
 - Bullismo, urla, soprannomi, incluso l'utilizzo intenzionalmente errato dei pronomi preferiti.
 - Un ambiente di lavoro ostile può esistere in un ufficio ma anche tramite una postazione di lavoro da remoto. Qualsiasi comportamento descritto in precedenza può avvenire anche tramite mezzi virtuali, come molestie verbali durante una riunione in video, messaggi tramite applicazioni di messaggistica istantanea, oppure avere aspettative diverse sui dipendenti sulla base del loro genere. Tutto questo costituisce discriminazione di genere.

Caso di studio 2



E adesso passiamo al nostro prossimo caso di studio

Un momento nella vita

Whitney è una collaboratrice di un grande studio legale che ha adottato il lavoro a distanza come modalità principale per la maggior parte dei dipendenti. Con il passaggio al lavoro da remoto, l'azienda ha avuto dei problemi e per un certo periodo i dipendenti si sono affidati ai loro telefoni personali e alle loro caselle di posta elettronica per rimanere in contatto mentre lavoravano da casa. Sebbene i dipendenti abbiano accesso alle loro e-mail e ai loro numeri di telefono, a volte un avvocato con cui Whitney lavora a stretto contatto, Xander, le invia domande sul suo cellulare personale. Una sera, Xander manda a Whitney un messaggio con un'immagine sessualmente esplicita.

Vero o falso: Xander ha inviato l'immagine dal suo telefono personale a quello di Whitney, pertanto non si tratta di un problema che riguarda il luogo di lavoro.

Whitney è una collaboratrice di un grande studio legale che ha adottato il lavoro a distanza come modalità principale per la maggior parte dei dipendenti. Con il passaggio al lavoro da remoto, l'azienda ha avuto dei problemi e per un certo periodo i dipendenti si sono affidati ai loro telefoni personali e alle loro caselle di posta elettronica per rimanere in contatto mentre lavoravano da casa. Sebbene i dipendenti abbiano accesso alle loro e-mail e ai loro numeri di telefono, a volte un avvocato con cui Whitney lavora a stretto contatto, Xander, le invia domande sul suo cellulare personale. Una sera, Xander manda a

Whitney un messaggio con un'immagine sessualmente esplicita.

Vero o falso: Xander ha inviato l'immagine dal suo telefono personale a quello di Whitney, pertanto non si tratta di un problema che riguarda il luogo di lavoro.

[pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

FALSO

Sebbene l'incidente non sia avvenuto sul posto di lavoro, le molestie possono avvenire laddove si svolge il lavoro. I comportamenti dei dipendenti al di fuori degli orari di lavoro che possono incidere sul luogo di lavoro sono coperti ai sensi di questa politica. In questo caso, sebbene la foto sia stata inviata fuori orari di lavoro, può incidere sulla relazione di Whitney con Xander al lavoro. Il comportamento di Xander è coperto dalla politica di prevenzione delle molestie sessuali.

Falso. Sebbene l'incidente non sia avvenuto sul posto di lavoro, le molestie possono avvenire laddove si svolge il lavoro. I comportamenti dei dipendenti al di fuori degli orari di lavoro che possono incidere sul luogo di lavoro sono coperti ai sensi di questa politica. In questo caso, sebbene la foto sia stata inviata fuori orari di lavoro, può incidere sulla relazione di Whitney con Xander al lavoro. Il comportamento di Xander è coperto dalla politica di prevenzione delle molestie sessuali.

Un momento nella vita (continua)

Il giorno successivo, dopo che Whitney non ha risposto, Xander le invia un messaggio scusandosi per la sera precedente, dichiarando che l'immagine era destinata a qualcun altro. Qualche settimana dopo, durante una riunione personale su Zoom per discutere di un caso, Xander commenta il fatto che la stazione di lavoro di Whitney si trovi nella sua camera da letto, scherzando sul fatto che gli piacerebbe fare un tour virtuale di "dove accade la magia". A disagio, Whitney trova una scusa per interrompere rapidamente la riunione dopo quel commento.

Più tardi nella stessa settimana, Xander invia a Whitney un messaggio diretto durante una riunione di gruppo su Zoom dicendole che "non riesce a smettere di pensare a lei in camera da letto" durante la giornata lavorativa.

Vero o falso: Un ambiente di lavoro ostile non può esistere quando si lavora da casa.

Il giorno successivo, dopo che Whitney non ha risposto, Xander le invia un messaggio scusandosi per la sera precedente, dichiarando che l'immagine era destinata a qualcun altro. Qualche settimana dopo, durante una riunione personale su Zoom per discutere di un caso, Xander commenta il fatto che la stazione di lavoro di Whitney si trovi nella sua camera da letto, scherzando sul fatto che gli piacerebbe fare un tour virtuale di "dove accade la magia". A disagio, Whitney trova una scusa per interrompere rapidamente la riunione dopo quel commento.

Più tardi nella stessa settimana, Xander invia a Whitney un messaggio diretto durante una riunione di gruppo su Zoom dicendole che "non riesce a smettere di pensare a lei in camera da letto" durante la giornata lavorativa.

Vero o falso: Un ambiente di lavoro ostile non può esistere quando si lavora da casa.

[pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

FALSO

La stazione di lavoro da remoto è l'emanazione dell'ufficio. Indipendentemente da dove si collega un dipendente, qualsiasi piattaforma virtuale video o testuale è un ambiente di lavoro e le molestie e le discriminazioni che avvengono su queste piattaforme costituiscono un ambiente di lavoro ostile.

Falso. La stazione di lavoro da remoto è l'emanazione dell'ufficio. Indipendentemente da dove si collega un dipendente, qualsiasi piattaforma virtuale video o testuale è un ambiente di lavoro e le molestie e le discriminazioni che avvengono su queste piattaforme costituiscono un ambiente di lavoro ostile.

Caso di studio 3



Lavorare il doppio

Sandra è una specializzanda al primo anno in un ospedale universitario di Buffalo. È l'unica donna nera della sua classe di specializzazione. Lei e i suoi colleghi specializzandi partecipano ogni giorno ai turni di visita con il Dr. Grey. Quando fa domande agli specializzandi, Sandra ha l'impressione che il Dr. Grey la sottoponga a standard più elevati rispetto agli altri specializzandi. Fa spesso commenti sulla sua ignoranza e sminuisce le sue risposte alle domande, anche se le sue risposte sono in linea con quelle dei suoi colleghi. Un giorno, mentre camminano tra le stanze dei pazienti, Sandra sente il Dr. Grey dire a un collega specializzando che Sandra deve essere stata "assunta per diversità".

Sconvolta, Sandra si confida con il collega Justin su quanto ha sentito. Justin dice a Sandra che capisce la sua frustrazione, ma che non deve dare troppo peso alla cosa. Anche Justin è nero e non ha mai avuto l'impressione che il Dr. Grey lo trattasse in modo diverso rispetto ai suoi colleghi non neri. Quando il Dr. Grey è duro con loro è perché vuole che diventino tutti grandi medici.

Sandra è una specializzanda al primo anno in un ospedale universitario di Buffalo. È l'unica donna nera della sua classe di specializzazione. Lei e i suoi colleghi specializzandi partecipano ogni giorno ai turni di visita con il Dr. Grey. Quando fa domande agli specializzandi, Sandra ha l'impressione che il Dr. Grey la sottoponga a standard più elevati rispetto agli altri specializzandi. Fa spesso commenti sulla sua ignoranza e sminuisce le sue risposte alle domande, anche se le sue risposte sono in linea con quelle dei suoi colleghi. Un giorno, mentre camminano tra le stanze dei pazienti,

Sandra sente il Dr. Grey dire a un collega specializzando che Sandra deve essere stata "assunta per diversità".

Sconvolta, Sandra si confida con il collega Justin su quanto ha sentito. Justin dice a Sandra che capisce la sua frustrazione, ma che non deve dare troppo peso alla cosa. Anche Justin è nero e non ha mai avuto l'impressione che il Dr. Grey lo trattasse in modo diverso rispetto ai suoi colleghi non neri. Quando il Dr. Grey è duro con loro è perché vuole che diventino tutti grandi medici.

[il caso di studio continua nella prossima diapositiva]

Lavorare il doppio (continua)

Sandra segue il consiglio di Justin e non presenta una denuncia formale. Con il passare dei mesi, il Dr. Grey continua a bullizzare Sandra durante i turni di visita, alzando gli occhi al cielo quando lei parla e reagendo in modo drammatico quando lei dà risposte sbagliate o incomplete, un comportamento che non mostra nei confronti di nessuno dei suoi colleghi specializzandi e che la mette in imbarazzo di fronte a colleghi e pazienti.

Di recente, i suoi commenti hanno iniziato ad allontanarsi dalle conoscenze mediche di Sandra. Il Dr. Grey ha iniziato a commentare che Sandra deve impegnarsi di più nel suo aspetto se vuole essere rispettata come professionista, anche truccandosi e lisciandosi i capelli normalmente ricci. Quando Sandra si lamenta con la collega Monica, che è bianca, Monica ignora le preoccupazioni di Sandra perché il Dr. Grey non l'ha mai fatta sentire a disagio con osservazioni personali.

Vero o falso: La condotta del Dr. Grey può essere di discriminazione razziale

Sandra segue il consiglio di Justin e non presenta una denuncia formale. Con il passare dei mesi, il Dr. Grey continua a bullizzare Sandra durante i turni di visita, alzando gli occhi al cielo quando lei parla e reagendo in modo drammatico quando lei dà risposte sbagliate o incomplete, un comportamento che non mostra nei confronti di nessuno dei suoi colleghi specializzandi e che la mette in imbarazzo di fronte a colleghi e pazienti. Di recente, i suoi commenti hanno iniziato ad allontanarsi dalle conoscenze mediche di Sandra. Il Dr. Grey ha iniziato a commentare che Sandra deve impegnarsi di più nel suo

aspetto se vuole essere rispettata come professionista, anche truccandosi e lisciandosi i capelli normalmente ricci. Quando Sandra si lamenta con la collega Monica, che è bianca, Monica ignora le preoccupazioni di Sandra perché il Dr. Grey non l'ha mai fatta sentire a disagio con osservazioni personali.

Vero o falso: La condotta del Dr. Grey può essere di discriminazione razziale.

[pausa per la discussione - risposta e domanda aggiuntiva nella prossima diapositiva]

VERO

Anche se il Dr. Grey può affermare che il suo mobbing nei confronti di Sandra non è basato sulla sua etnia, i suoi commenti sul fatto che debba trattarsi di una "assunzione di diversità" e che dovrebbe lisciare i suoi capelli naturali suggeriscono una motivazione razziale. Il fatto che altri colleghi neri non si siano sentiti maltrattati in base alla loro etnia non ha importanza per l'esperienza di Sandra.

Vero o falso: La condotta del Dr. Grey può essere una molestia sessuale

Vero. Anche se il Dr. Grey può affermare che il suo mobbing nei confronti di Sandra non è basato sulla sua etnia, i suoi commenti sul fatto che debba trattarsi di una "assunzione di diversità" e che dovrebbe lisciare i suoi capelli naturali suggeriscono una motivazione razziale. Il fatto che altri colleghi neri non si siano sentiti maltrattati in base alla loro etnia non ha importanza per l'esperienza di Sandra.

Vero o falso: La condotta del Dr. Grey può essere una molestia sessuale

[Pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

VERO

Ancora una volta, anche se le altre donne della sua classe di tirocinio si sentono rispettate, Sandra ha sperimentato un comportamento sminuente e osservazioni sul suo aspetto che sembrano essere discriminatorie sulla base del suo genere. Questo comportamento sembra soddisfare lo standard legale dello Stato di New York per le molestie, in quanto va al di là di una piccola offesa o di un banale inconveniente.

Vero. Ancora una volta, anche se le altre donne della sua classe di tirocinio si sentono rispettate, Sandra ha sperimentato un comportamento sminuente e osservazioni sul suo aspetto che sembrano essere discriminatorie sulla base del suo genere. Questo comportamento sembra soddisfare lo standard legale dello Stato di New York per le molestie, in quanto va al di là di una piccola offesa o di un banale inconveniente.

Nel caso di Sandra, le sue identità di nera e di donna si sono

intersecate per creare una situazione in cui è stata apparentemente presa di mira per le molestie da parte del suo supervisore. Per Sandra, inoltre, questi casi sovrapposti di molestie hanno creato una situazione di lavoro potenzialmente ostile.

Molestie sessuali quid pro quo

Si configurano quando una persona dotata di potere ottiene o cerca di ottenere favori sessuali in cambio di vantaggi sul lavoro.

Alcuni esempi:

- Migliori condizioni di lavoro in cambio di un rapporto sessuale
- Ritorsioni per aver rifiutato di prestarsi a un rapporto sessuale
- Impiego di pressioni per costringere a un rapporto sessuale

Molestie sessuali quid pro quo

- Si configurano molestie sessuali quid pro quo quando una persona dotata di potere ottiene o cerca di ottenere favori sessuali in cambio di vantaggi sul lavoro.
- Le molestie di questo tipo si verificano solitamente tra un dipendente e qualcuno dotato di potere, come un supervisore, che abbia la facoltà di concedere o revocare vantaggi sul lavoro.
- Le molestie sessuali quid pro quo comprendono:
 - Offerta o concessione di condizioni od opportunità di lavoro migliori in cambio di un rapporto sessuale;
 - Minaccia di condizioni ostili (come demansionamenti, variazione nei turni o cambiamento della sede di lavoro) o diniego di opportunità se viene rifiutato il rapporto sessuale;
 - Impiego di pressioni, minacce e atti fisici per costringere a un rapporto sessuale;
 - Ritorsioni per aver rifiutato di prestarsi a un rapporto sessuale.

Caso di studio 4



Agitato, non mescolato

Jamila lavora come barista presso un popolare ristorante di Brooklyn. Lavora qui da un mese e spera che le vengano assegnati presto i turni più popolari del venerdì e del sabato sera. Jason, il suo manager, gestisce il programma dei turni. Lei gli chiede di sentirsi sicura nella sua posizione e di conoscere ormai bene il lavoro nel ristorante per poter lavorare nei turni del fine settimana in cui di solito ci sono mance più alte. Lui le risponde: "Vedremo. Abbiamo molti baristi qualificati".

Una settimana più tardi, Jamila e Jason stanno chiudendo dopo un turno di mercoledì sera. Jason versa un paio di shot di tequila e chiede a Jamila di unirsi a lui, dicendole che spera di poterle dare presto dei turni durante il fine settimana. Le riferisce che altri baristi lavorano da più tempo nel ristorante, ma che lui vuole proprio lei. Jason mette la sua mano sul ginocchio di Jamila e la invita a bere la tequila. Jamila beve rapidamente la tequila prima di allontanarsi dal bancone e di finire il suo lavoro di chiusura.

Vero o falso: Il comportamento di Jason potrebbe configurare le molestie nei confronti di Jamila.

Jamila lavora come barista presso un popolare ristorante di Brooklyn. Lavora qui da un mese e spera che le vengano assegnati presto i turni più popolari del venerdì e del sabato sera. Jason, il suo manager, gestisce il programma dei turni. Lei gli chiede di sentirsi sicura nella sua posizione e di conoscere ormai bene il lavoro nel ristorante per poter lavorare nei turni del fine settimana in cui di solito ci sono mance più alte. Lui le risponde: "Vedremo. Abbiamo molti baristi qualificati".

Una settimana più tardi, Jamila e Jason stanno chiudendo dopo un

turno di mercoledì sera. Jason versa un paio di shot di tequila e chiede a Jamila di unirsi a lui, dicendole che spera di poterle dare presto dei turni durante il fine settimana. Le riferisce che altri baristi lavorano da più tempo nel ristorante, ma che lui vuole proprio lei. Jason mette la sua mano sul ginocchio di Jamila e la invita a bere la tequila. Jamila beve rapidamente la tequila prima di allontanarsi dal bancone e di finire il suo lavoro di chiusura.

Vero o falso: Il comportamento di Jason potrebbe configurare le molestie nei confronti di Jamila.

[Pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

VERO

Il comportamento di Jason, in quanto capo di Jamila, è fuori luogo. Jamila deve sentirsi libera di riferire il comportamento, se l'ha messa a disagio.

Il comportamento di Jason, a questo punto, potrebbe o meno rappresentare molestie quid pro quo. Jason non ha espresso alcuna promessa o minaccia rispetto al fatto che, di fronte all'eventuale risposta di Jamila alle sue avances, avrebbe gestito in modo diverso la questione dei turni. Tuttavia, la sua discussione sui turni mentre faceva quella che poteva sembrare un'avance sessuale è inappropriata e potrebbe essere considerata potenzialmente coercitiva. Se Jason persistesse con le sue avances, anche senza mai esprimere minacce o promesse su vantaggi sul lavoro, la situazione potrebbe creare un ambiente ostile per Jamila, rispetto a quale il proprietario del ristorante potrebbe ritenersi in senso stretto responsabile, perché Jason è il suo supervisore.

Vero. Il comportamento di Jason, in quanto capo di Jamila, è fuori luogo. Jamila deve sentirsi libera di riferire il comportamento, se l'ha messa a disagio.

Il comportamento di Jason, a questo punto, potrebbe o meno rappresentare molestie quid pro quo. Jason non ha espresso alcuna promessa o minaccia rispetto al fatto che, di fronte all'eventuale risposta di Jamila alle sue avances, avrebbe gestito in modo diverso la questione dei turni. Tuttavia, la sua discussione sui turni mentre faceva

quella che poteva sembrare un'avance sessuale è inappropriata e potrebbe essere considerata potenzialmente coercitiva. Se Jason persistesse con le sue avances, anche senza mai esprimere minacce o promesse su vantaggi sul lavoro, la situazione potrebbe creare un ambiente ostile per Jamila, rispetto a quale il proprietario del ristorante potrebbe ritenersi in senso stretto responsabile, perché Jason è il suo supervisore.

Agitato, non mescolato (continua)

Dopo una settimana in cui continua a ricevere i turni meno favorevoli, Jamila chiede nuovamente a Jason di assegnarle i turni di venerdì o sabato sera. Lui risponde di non saperlo con certezza, ma che lei ha ancora tempo per fare in modo che “valga per lui la pena”. Quindi le chiede di andare a casa da lui dopo il turno di quella sera.

Jamila, che ha davvero bisogno dei soldi extra derivanti dalle mance di un turno di sabato sera, decide di accettare l'invito di Jason. Quasi ogni settimana escono insieme su insistenza di Jason e intrattengono attività sessuali. Jason inizia ad assegnare a Jamila i turni di venerdì e sabato sera. Jamila non desidera una relazione con Jason e lo frequenta solo perché crede che così facendo lui cambierà il programma dei turni togliendole i turni migliori.

Vero o falso: Jamila non può denunciare le molestie perché si è prestata volontariamente ad attività sessuali con Jason.

Dopo una settimana in cui continua a ricevere i turni meno favorevoli, Jamila chiede nuovamente a Jason di assegnarle i turni di venerdì o sabato sera. Lui risponde di non saperlo con certezza, ma che lei ha ancora tempo per fare in modo che “valga per lui la pena”. Quindi le chiede di andare a casa da lui dopo il turno di quella sera.

Jamila, che ha davvero bisogno dei soldi extra derivanti dalle mance di un turno di sabato sera, decide di accettare l'invito di Jason. Quasi

ogni settimana escono insieme su insistenza di Jason e intrattengono attività sessuali. Jason inizia ad assegnare a Jamila i turni di venerdì e sabato sera. Jamila non desidera una relazione con Jason e lo frequenta solo perché crede che così facendo lui cambierà il programma dei turni togliendole i turni migliori.

Vero o falso: Jamila non può denunciare le molestie perché si è prestata volontariamente ad attività sessuali con Jason

[Pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

FALSO

Poiché l'attività sessuale è indesiderata da Jamila, è oggetto di molestie sessuali. Allo stesso modo, se avesse rifiutato le avances di Jason, sarebbe stata oggetto di molestie sessuali. La proposta a Jamila di vantaggi sul lavoro in cambio di favori sessuali da qualcuno dotato di potere su di lei sul posto di lavoro configura le molestie sessuali quid pro quo. Il datore di lavoro (in questo caso, il proprietario del ristorante) è soggetto a responsabilità per le azioni del suo responsabile.

Jamila può lamentarsi delle molestie se ha ottenuto i turni che voleva?

Falso. Poiché l'attività sessuale è indesiderata da Jamila, è oggetto di molestie sessuali. Allo stesso modo, se avesse rifiutato le avances di Jason, sarebbe stata oggetto di molestie sessuali. La proposta a Jamila di vantaggi sul lavoro in cambio di favori sessuali da qualcuno dotato di potere su di lei sul posto di lavoro configura le molestie sessuali quid pro quo. Il datore di lavoro (in questo caso, il proprietario del ristorante) è soggetto a responsabilità per le azioni del suo responsabile.

Jamila può lamentarsi delle molestie se ha ottenuto i turni che voleva?

[pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

Sì

Jamila può essere vittima di molestie sessuali anche se riceve dei benefici

Sì. Jamila può essere vittima di molestie sessuali anche se riceve dei benefici.

Agitato, non mescolato (continua)

Dopo qualche mese, quando ormai crede di aver dimostrato di essere un punto di forza durante i fine settimana, Jamila interrompe le attività sessuali con Jason. Lui cambia subito i turni di lei, assegnandole quelli meno desiderabili con meno clienti e mance meno sostanziose.

Vero o falso: Ora è “troppo tardi” per Jamila per lamentarsi. La sua relazione con Jason era consensuale, pertanto non c'è alcuna prova che stia ricevendo turni meno favorevoli a causa della rottura.

Dopo qualche mese, quando ormai crede di aver dimostrato di essere un punto di forza durante i fine settimana, Jamila interrompe le attività sessuali con Jason. Lui cambia subito i turni di lei, assegnandole quelli meno desiderabili con meno clienti e mance meno sostanziose.

Vero o falso: Ora è “troppo tardi” per Jamila per lamentarsi. La sua relazione con Jason era consensuale, pertanto non c'è alcuna prova che stia ricevendo turni meno favorevoli a causa della rottura.

[Pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

FALSO

La condotta di Jason costituisce molestia sessuale quid pro quo: è irrilevante che Jamila accetti e tragga beneficio o rifiuti e ne sia danneggiata.

Falso. La condotta di Jason costituisce molestia sessuale quid pro quo: è irrilevante che Jamila accetti e tragga beneficio o rifiuti e ne sia danneggiata.

Gli stereotipi legati al sesso sono discriminazione di genere

Si configurano le molestie sessuali quando si molesta una persona perché non si conforma agli stereotipi legati al genere.

Si configura la discriminazione in base al sesso quando avvengono molestie perché qualcuno sta svolgendo un lavoro che di solito viene o veniva eseguito essenzialmente da persone di sesso diverso.

Stereotipi legati al sesso

- Gli stereotipi legati al sesso sono una forma di discriminazione di genere e sono coperti da questa politica.
- Gli stereotipi sul sesso emergono quando il comportamento e i tratti della personalità di qualcuno sono giudicati sulla base delle idee o delle percezioni di altri circa il modo in cui persone di un preciso sesso debbano agire o apparire.
- Si configurano le molestie sessuali quando si molesta l'espressione di genere di una persona perché non si conforma agli stereotipi legati al sesso, come l'aspetto esteriore, il modo di parlare, la personalità o lo stile di vita considerati "appropriati".
- Si configura la discriminazione in base al genere quando avvengono molestie perché qualcuno sta svolgendo un lavoro che di solito viene eseguito (o era eseguito in passato) essenzialmente da persone di sesso diverso.
- Infine, assegnare delle attività lavorative sulla base di ruoli suddivisi tradizionalmente in base al genere, come affidare dei rinfreschi a donne o far spostare dei carichi solo a uomini è

discriminazione di genere.

Quali dei seguenti sono esempi di stereotipi legati al sesso?

1. Amy è un'operaia siderurgica con 25 anni di esperienza. Il suo supervisore, Gus, assegna sempre un collega maschio come partner di Amy in ogni progetto che le viene assegnato. Assegna progetti simili ai colleghi maschi di Amy perché li portino a termine da soli. Quando Amy affronta Gus, lui le spiega che vuole solo che sia al sicuro, perché è l'unica donna in un lavoro difficile.
2. Frank è un assistente amministrativo di una famosa società di produzione. Chiede una promozione interna per diventare assistente amministrativo del Direttore esecutivo dell'azienda, il che comporterà l'accoglienza di diversi ospiti di alto livello quando incontreranno il direttore. Frank è gender fluid, si trucca e si veste da donna occasionalmente. Pur essendo più qualificato di altri candidati, Frank non ottiene la promozione. Il Direttore esecutivo spiega che, pur sostenendo lo "stile di vita" di Frank, molti dei suoi ospiti sono "più tradizionali" e "non sarebbero a loro agio" con Frank come primo punto di contatto.
3. Una società finanziaria organizza ogni trimestre dei pranzi con i suoi clienti più importanti. A ogni pranzo, l'Amministratore delegato Peter rivolge tutte le sue domande sulla logistica del pranzo a Susan, la vicepresidente con cui Peter lavora e unica donna in posizione di leadership nell'azienda, nonostante il fatto che Ronald, l'organizzatore dei pranzi, sia anch'egli presente nella stanza.
4. George è il primo a prendersi cura del figlio piccolo, mentre lavora da casa per un'azienda tecnologica e la moglie va in ufficio. È risaputo che il bambino di George interrompe le riunioni video, ma la produttività di George è impeccabile. Tuttavia, George viene spesso escluso dalle riunioni perché il suo capo non vuole avere a che fare con il "Signor Mammo".

RISPOSTA CORRETTA: Tutte le risposte precedenti!

[pausa per la discussione di gruppo dopo aver premuto Invio una seconda volta per rivelare la risposta corretta]

Selezionare quali dei seguenti scenari sono esempi di stereotipi legati al sesso e pertanto potenziali basi per una denuncia di discriminazione di genere:

- Amy è un'operaia siderurgica con 25 anni di esperienza. Il suo supervisore, Gus, assegna sempre un collega maschio come partner di Amy in ogni progetto che le viene assegnato. Assegna

progetti simili ai colleghi maschi di Amy perché li portino a termine da soli. Quando Amy affronta Gus, lui le spiega che vuole solo che sia al sicuro, perché è l'unica donna in un lavoro difficile.

- Frank è un assistente amministrativo di una famosa società di produzione. Chiede una promozione interna per diventare assistente amministrativo del Direttore esecutivo dell'azienda, il che comporterà l'accoglienza di diversi ospiti di alto livello quando incontreranno il direttore. Frank è gender fluid, si trucca e si veste da donna occasionalmente. Pur essendo più qualificato di altri candidati, Frank non ottiene la promozione. Il Direttore esecutivo spiega che, pur sostenendo lo "stile di vita" di Frank, molti dei suoi ospiti sono "più tradizionali" e "non sarebbero a loro agio" con Frank come primo punto di contatto.

- Una società finanziaria organizza ogni trimestre dei pranzi con i suoi clienti più importanti. A ogni pranzo, l'Amministratore delegato Peter rivolge tutte le sue domande sulla logistica del pranzo a Susan, la

vicepresidente con cui Peter lavora e unica donna in posizione di leadership nell'azienda, nonostante il fatto che Ronald, l'organizzatore dei pranzi, sia anch'egli presente nella stanza.

- George è il primo a prendersi cura del figlio piccolo, mentre lavora da casa per un'azienda tecnologica e la moglie va in ufficio. È risaputo che il bambino di George interrompe le riunioni video, ma la produttività di George è impeccabile. Tuttavia, George viene spesso escluso dalle riunioni perché il suo capo non vuole avere a che fare con il "Signor Mammo".

***Risposta corretta: Tutte le risposte precedenti**

(nota, "Risposta corretta: Tutte le risposte precedenti" comparirà solo quando il presentatore premerà Invio (è stata creata un'animazione per comparire in seguito)

Chi può essere oggetto di molestie sessuali?

Le molestie sessuali possono verificarsi tra persone di ogni tipo, indipendentemente dal sesso o genere.

La legge tutela i dipendenti, gli stagisti retribuiti o meno e gli altri individui protetti tra cui (a titolo esemplificativo e non esaustivo) lavoratori autonomi, fornitori, lavoratori temporanei, consulenti o chiunque fornisca servizi sul luogo di lavoro.

- Le molestie sessuali possono verificarsi tra persone di ogni tipo, indipendentemente dal sesso o genere.
- La legge dello Stato di New York protegge i dipendenti e gli individui protetti aggiuntivi, tra cui stagisti pagati o non pagati, candidati a una posizione lavorativa, appaltatori, subappaltatori, fornitori, consulenti o chiunque presti servizi nel luogo di lavoro. Tra questi ci sono operatori autonomi a contratto, lavoratori “gig” e lavoratori a tempo determinato. Inoltre, le persone che si occupano di riparazioni delle apparecchiature, servizi di pulizia e altri servizi tramite un contratto stipulato con **[Nome del Datore di lavoro]**.

Chi può essere l'autore di molestie?

Chiunque sia presente nel luogo di lavoro può essere autore di molestie o discriminazioni sessuali.

Questi comprendono:

- Un collega
- Un supervisore o responsabile
- Qualsiasi soggetto terzo (non dipendente, stagista, fornitore, cliente, ecc.)

Chi può essere l'autore di molestie sessuali?

Chiunque sia presente nel luogo di lavoro può essere autore di molestie sessuali:

Il molestatore può essere un **collega** del destinatario

Il molestatore può essere un **supervisore** o un **responsabile** del destinatario

Il molestatore può essere qualsiasi soggetto terzo, tra cui: una persona **non dipendente**, **uno stagista**, **un fornitore**, **un componente della sicurezza** dell'edificio, **un cliente di beni e servizi** oppure **un visitatore**.

Dove possono verificarsi le molestie sessuali sul luogo di lavoro?

In qualsiasi momento e luogo in cui i dipendenti stiano svolgendo le loro mansioni lavorative, ad esempio:

- eventi sponsorizzati dal datore di lavoro
- conferenze
- feste aziendali
- fuori dal luogo e dall'orario di lavoro
- Online
- Lavorare da remoto

Dove possono verificarsi le molestie sessuali sul luogo di lavoro?

- Le molestie possono verificarsi **in qualsiasi momento e luogo** in cui i dipendenti stiano svolgendo le loro mansioni lavorative, anche sul campo, in un evento sponsorizzato dal datore di lavoro, durante corsi di formazione, conferenze aperte al pubblico e feste aziendali. Le molestie sessuali possono verificarsi anche quando i dipendenti stanno lavorando da remoto su piattaforme di riunione video e applicazioni di messaggistica sul web.
- Le interazioni tra dipendenti fuori dall'orario di lavoro, ad esempio in albergo durante le trasferte o in eventi dopo il lavoro possono determinare effetti sul luogo di lavoro.
- È possibile considerare attività al di fuori delle sedi e dell'orario di lavoro come estensioni dell'ambiente di lavoro.
- I dipendenti possono oggetto di molestie o discriminazioni sessuali tramite telefonate, sms, e-mail e social media.
- Il comportamento molesto che comunque incide sull'ambiente di lavoro è giustamente fonte di preoccupazione per la direzione.

Quali dei seguenti scenari possono dare motivo a un dipendente di sporgere una denuncia di molestie o discriminazioni?

1. Un paziente molesta la sua caregiver domestica.
2. Un cliente chiede a una cameriera di togliere la mascherina per poter decidere l'importo della mancia.
3. Un dipendente commenta frequentemente i post sui social network di un collega con linguaggio discriminatorio.
4. Un dipendente allunga le mani sulla sua collega nel bar di un hotel durante una conferenza.
5. Un addetto alla riparazione della fotocopiatrice fa delle battute degradanti per le donne mentre esegue il suo lavoro.
6. Gli addetti alle pulizie assunti dalla proprietà dell'edificio in cui un'azienda è in affitto discutono ad alta voce delle loro prestazioni sessuali.
7. Un ospite di un hotel palpeggia una cameriera quando gli passa accanto.

RISPOSTA CORRETTA: Tutti gli scenari descritti in precedenza devono essere denunciati

[pausa per la discussione di gruppo dopo aver premuto Invio per rivelare la risposta corretta]

Quali dei seguenti scenari possono dare motivo a un dipendente di sporgere una denuncia di molestie o discriminazioni? Selezioni tutte le risposte pertinenti

- Un paziente molesta la sua caregiver domestica.
- Un cliente chiede a una cameriera di togliere la mascherina per poter decidere l'importo della mancia.
- Un dipendente commenta frequentemente i post sui social network

di un collega con linguaggio discriminatorio.

- Un dipendente allunga le mani sulla sua collega nel bar di un hotel durante una conferenza.
- Un addetto alla riparazione della fotocopiatrice fa delle battute degradanti per le donne mentre esegue il suo lavoro.
- Gli addetti alle pulizie assunti dalla proprietà dell'edificio in cui un'azienda è in affitto discutono ad alta voce delle loro prestazioni sessuali.
- Un ospite di un hotel palpeggia una cameriera quando gli passa accanto.

Risposta corretta: Tutti gli scenari descritti in precedenza devono essere denunciati

(nota, "Risposta corretta: Tutte le risposte precedenti" comparirà solo quando il presentatore premerà Invio (è stata creata un'animazione per comparire in seguito)

Intervento dei testimoni



[diapositiva titolo, passare alla diapositiva successiva]

5 metodi di intervento dei testimoni

1. Interrompere la molestia rivolgendosi alla vittima e distraendola dal comportamento molesto.
2. Chiedere a una terza persona di aiutarlo a intervenire nella molestia.
3. Registrare o prendere nota dell'evento della molestia per dare maggiori benefici a una futura indagine.
4. Assistere la persona molestata dopo l'incidente, vedere come si sente e farle sapere che il comportamento era spiacevole.
5. Affrontare i molestatore e dire loro che il comportamento è inappropriato, solo se ci si sente sicuri nel farlo.

- Cosa si può fare se si assiste a una molestia o a una discriminazione?
- Ecco 5 metodi di intervento dei testimoni da applicare quando si assiste a una molestia:
 1. Un testimone può interrompere la molestia rivolgendosi alla vittima e distraendola dal comportamento molesto.
 2. Un testimone che non si sente a suo agio ad interrompere da solo, può chiedere a una terza persona di aiutarlo a intervenire nella molestia.
 3. Un testimone può registrare o prendere nota dell'evento della molestia per dare maggiori benefici a una futura indagine.
 4. Un testimone può assistere la persona molestata dopo l'incidente, vedere come si sente e farle sapere che il comportamento era spiacevole.
 5. Se un testimone si sente sicuro, può affrontare i molestatore e dire loro che il comportamento è inappropriato. Quando si affronta una molestia, aggredire fisicamente una persona non è mai una risposta appropriata.

Quale metodo di intervento dei testimoni si usa nei seguenti scenari?

Frances, addetta alle pulizie dell'hotel, sta camminando in un corridoio vuoto tra le stanze. Un ospite la spinge contro il muro e tenta di aggredirla proprio mentre il fattorino dell'hotel Tony esce dall'ascensore. Tony si mette tra Frances e l'ospite e gli dice che si sta comportando in modo inappropriato. Questo è un esempio di quale tipo di intervento dei testimoni?

RISPOSTA: Affrontare direttamente il comportamento

Kyle chiede a Sheila della sua vita sentimentale. Sheila dice di non volerne parlare al lavoro, ma Kyle continua a chiederglielo. Taylor chiede a Sheila di rivedere una presentazione su cui sta lavorando. Questo è un esempio di quale tipo di intervento dei testimoni?

RISPOSTA: Partecipare distraendo la persona che viene molestata

La barista Leslie nota che un cliente del ristorante si avvicina alla cameriera Danielle, toccandole il braccio o la gamba ogni volta che si avvicina al tavolo. Leslie lo dice al suo supervisore che interviene e permette a Danielle di cambiare tavolo. Questo è un esempio di quale tipo di intervento dei testimoni?

RISPOSTA: Chiedere aiuto e intervento a una terza persona

(Pausa per la discussione dopo ogni scenario, le risposte compariranno quando il presentatore preme Invio)

Frances, addetta alle pulizie dell'hotel, sta camminando in un corridoio vuoto tra le stanze. Un ospite la spinge contro il muro e tenta di aggredirla proprio mentre il fattorino dell'hotel Tony esce dall'ascensore. Tony si mette tra Frances e l'ospite e gli dice che si sta comportando in modo inappropriato. Questo è un esempio di quale tipo di intervento dei testimoni?

RISPOSTA: Affrontare direttamente il comportamento

Kyle chiede a Sheila della sua vita sentimentale. Sheila dice di non volerne parlare al lavoro, ma Kyle continua a chiederglielo. Taylor chiede a Sheila di rivedere una presentazione su cui sta lavorando. Questo è un esempio di quale tipo di intervento dei testimoni?

RISPOSTA: Partecipare distraendo la persona che viene molestata

La barista Leslie nota che un cliente del ristorante si avvicina alla cameriera Danielle, toccandole il braccio o la gamba ogni volta che si avvicina al tavolo. Leslie lo dice al suo supervisore che interviene e permette a Danielle di cambiare tavolo. Questo è un esempio di quale tipo di intervento dei testimoni?

RISPOSTA: Chiedere aiuto e intervento a una terza persona

Ritorsioni



[diapositiva titolo, passare alla diapositiva successiva]

Attività protette

Ogni dipendente impegnato in “attività protette” è tutelato dalla legge rispetto alle ritorsioni.

Le attività protette comprendono:

- la presentazione di una denuncia su molestie o sospetti di molestie
- informazioni rese durante un'indagine
- testimonianze rese in connessione a una denuncia

Ritorsioni

- Ogni dipendente impegnato in “attività protette” è tutelato dalla legge dello Stato di New York rispetto alle ritorsioni determinate da tale “attività protetta”.
- "Le attività protette" relative alle molestie e alle discriminazioni includono:
 - La denuncia sottoposta all'attenzione di un supervisore, un responsabile o un'altra persona designata dal datore di lavoro a ricevere le denunce di molestie o discriminazioni
 - la segnalazione di sospetti di molestie, anche se non se ne è l'oggetto
 - La compilazione di una denuncia formale riguardo a molestie o discriminazioni presso un'agenzia governativa
 - Intervenire per prevenire o mitigare un evento di molestie o discriminazioni
 - l'assistenza offerta a un altro dipendente che sta denunciando molestie
 - Informazioni rese durante indagini sul luogo di lavoro riguardo a molestie, oppure la testimonianza in

connessione con una denuncia di molestie presentata presso un'agenzia governativa o un tribunale

In cosa consistono le ritorsioni?

Tutte le azioni intraprese per alterare i termini e le condizioni del rapporto di impiego del dipendente, a causa del fatto che la persona ha intrapreso attività protette comportano una ritorsione.

Tra gli esempi ci sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Improvvisa variazione dell'orario o della sede di lavoro
- Orari ridotti o assegnazione a turni meno desiderabili
- Rilascio pubblico di archivi personali di un dipendente

In cosa consistono le ritorsioni?

- La ritorsione è illegale ed è qualsiasi azione che può scoraggiare un lavoratore o individuo protetto dal farsi avanti nel denunciare formalmente o supportare una denuncia di molestie o discriminazioni sessuali, o che punisce chi si fa avanti per parlarne. Non è necessario che queste azioni siano correlate al lavoro o che avvengano sul luogo di lavoro per costituire una ritorsione illegale. Ad esempio, le minacce di violenza fisica al di fuori dell'orario di lavoro oppure calunniare e molestare qualcuno sui social sarà considerato ritorsione.
- Ulteriori esempi di ritorsione sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - Abbassamento di grado, licenziamento, diniego di accordi, orari ridotti o assegnazione a turni meno desiderabili
 - Rilascio pubblico di informazioni private in archivi personali
 - Rifiuto di fornire un riferimento fattuale richiesto o fornire un riferimento negativo non garantito
 - Etichettare un dipendente come "difficile" ed escluderlo dai progetti per evitare "melodrammi"
 - Danneggiare lo status da immigrato di una persona
 - Ridurre le responsabilità lavorative, non prendere in considerazione per una promozione, oppure spostare la postazione della persona in un luogo dell'ufficio meno desiderabile

Cosa non costituisce ritorsione?

Un'azione sfavorevole inerente al rapporto di lavoro non è una ritorsione semplicemente perché avviene dopo che il dipendente ha intrapreso l'attività protetta.

I dipendenti sono comunque soggetti ai requisiti lavorativi, ma i datori di lavoro devono essere sensibili all'impatto delle discriminazioni quando valutano le prestazioni lavorative.

Cosa non costituisce ritorsione

- Un'azione sfavorevole inerente al rapporto di lavoro non è una ritorsione semplicemente perché avviene dopo che il dipendente ha intrapreso l'attività protetta.
- I dipendenti restano comunque soggetti a tutti i doveri lavorativi e alle norme disciplinari, anche dopo aver intrapreso tale attività.
- Nel valutare le prestazioni lavorative di un dipendente e potenziali azioni disciplinari prima e dopo aver partecipato ad attività protette, i supervisor e i responsabili devono essere sensibili all'impatto della discriminazione sul lavoro e di come ciò può incidere sulle

prestazioni.

Caso di studio 5



Disturbo domestico

Maria è una collaboratrice domestica assunta come tata da Dan e Lisa. Un giorno, mentre aiuta la loro figlia Jovie a sistemare i suoi giocattoli, Maria entra nel corridoio proprio mentre Dan sta uscendo dal bagno. Avendo appena fatto la doccia, Dan indossa solo un asciugamano. Agitato e imbarazzato, Dan si scusa e corre in camera da letto per vestirsi.

Vero o falso: Dan che si fa trovare coperto solo da un asciugamano è una molestia.

Maria è una collaboratrice domestica assunta come tata da Dan e Lisa. Un giorno, mentre aiuta la loro figlia Jovie a sistemare i suoi giocattoli, Maria entra nel corridoio proprio mentre Dan sta uscendo dal bagno. Avendo appena fatto la doccia, Dan indossa solo un asciugamano. Agitato e imbarazzato, Dan si scusa e corre in camera da letto per vestirsi.

Vero o falso: Dan che si fa trovare coperto solo da un asciugamano è una molestia.

[Pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

FALSO

In questo caso, l'interazione tra Maria e Dan è accidentale. Dan non intendeva farsi trovare seminudo da Maria, si è scusato subito andandosene in camera.

Falso. In questo caso, l'interazione tra Maria e Dan è accidentale. Dan non intendeva farsi trovare seminudo da Maria, si è scusato subito andandosene in camera.

Disturbo domestico (continua)

Maria si concentra sulla cura di Jovie e, dopo qualche imbarazzo iniziale, lei e Dan hanno un rapporto professionale, anche se distante. Lisa è il principale datore di lavoro e supervisiona gli orari e gli stipendi di Maria. Anche se di solito la sua presenza non è prevista nei fine settimana, Maria accetta di fare gli straordinari per aiutare Dan mentre Lisa è fuori per lavoro un fine settimana. Senza Lisa in casa, Dan si siede e sta molto vicino a Maria, la sfiora spesso e a un certo punto le dà una pacca sul sedere.

In quanto lavoratrice domestica, Maria è protetta dalle molestie sessuali?

Maria si concentra sulla cura di Jovie e, dopo qualche imbarazzo iniziale, lei e Dan hanno un rapporto professionale, anche se distante. Lisa è il principale datore di lavoro e supervisiona gli orari e gli stipendi di Maria. Anche se di solito la sua presenza non è prevista nei fine settimana, Maria accetta di fare gli straordinari per aiutare Dan mentre Lisa è fuori per lavoro un fine settimana. Senza Lisa in casa, Dan si siede e sta molto vicino a Maria, la sfiora spesso e a un certo punto le dà una pacca sul sedere.

In quanto lavoratrice domestica, Maria è protetta dalle molestie sessuali?

[Pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

Sì

Tutti i datori di lavoro dello Stato di New York, indipendentemente dallo status, inclusi i privati che impiegano un singolo lavoratore domestico, devono adottare una politica per la prevenzione delle molestie sessuali. Maria è coperta dalla Legge sui Diritti Umani dello stato contro le molestie sessuali e le discriminazioni. Se Maria si sente sicura, può denunciare la cosa al suo datore di lavoro: Lisa. Se non si fida di Lisa, può presentare una denuncia presso la Divisione per i diritti umani dello Stato di New York.

Sì. Tutti i datori di lavoro dello Stato di New York, indipendentemente dallo status, inclusi i privati che impiegano un singolo lavoratore domestico, devono adottare una politica per la prevenzione delle molestie sessuali. Maria è coperta dalla Legge sui Diritti Umani dello stato contro le molestie sessuali e le discriminazioni. Se Maria si sente sicura, può denunciare la cosa al suo datore di lavoro: Lisa. Se non si fida di Lisa, può presentare una denuncia presso la Divisione per i diritti umani dello Stato di New York.

Disturbo domestico (continua)

Quando Lisa torna, Maria riferisce a Lisa il comportamento inappropriato di Dan. Maria si preoccupa per Jovie e Lisa e vuole mantenere il suo lavoro, ma dice a Lisa che non si sente sicura ad essere lasciata sola con Dan. Lisa dice a Maria che apprezza la sua onestà. La sera stessa, Lisa scrive un post nel suo gruppo di mamme del quartiere online in cui avverte le famiglie di non assumere Maria perché non è brava nel suo lavoro e cercherà di sedurre i loro mariti.

Vero o falso: Lisa non ha licenziato Maria, quindi il suo post online non comporta una ritorsione.

Quando Lisa torna, Maria riferisce a Lisa il comportamento inappropriato di Dan. Maria si preoccupa per Jovie e Lisa e vuole mantenere il suo lavoro, ma dice a Lisa che non si sente sicura ad essere lasciata sola con Dan. Lisa dice a Maria che apprezza la sua onestà. La sera stessa, Lisa scrive un post nel suo gruppo di mamme del quartiere online in cui avverte le famiglie di non assumere Maria perché non è brava nel suo lavoro e cercherà di sedurre i loro mariti.

Vero o falso: Lisa non ha licenziato Maria, quindi il suo post online non

comporta una ritorsione

[Pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

FALSO

Le molestie e le ritorsioni non devono per forza avvenire sul luogo di lavoro. Un post del genere renderà molto difficile per Maria trovare un nuovo lavoro, nel caso in cui Lisa decidesse di licenziarla o nel caso in cui Maria decidesse che lavorare per Dan non è più possibile. Questo punisce Maria per aver riferito le molestie di Dan e la lascia in una posizione di debolezza.

Falso. Le molestie e le ritorsioni non devono per forza avvenire sul luogo di lavoro. Un post del genere renderà molto difficile per Maria trovare un nuovo lavoro, nel caso in cui Lisa decidesse di licenziarla o nel caso in cui Maria decidesse che lavorare per Dan non è più possibile. Questo punisce Maria per aver riferito le molestie di Dan e la lascia in una posizione di debolezza.

Responsabilità del supervisore



[diapositiva titolo, passare alla diapositiva successiva]

La responsabilità del supervisore

Si esige che supervisori e responsabili tengano un elevato standard di condotta.

Supervisori e responsabili:

- sono tenuti a segnalare ogni molestia che viene loro riferita o che osservano direttamente;
- sono responsabili di ogni molestia o discriminazione di cui avrebbero dovuto essere al corrente;
- sono tenuti a essere un modello di condotta appropriata.

La responsabilità del supervisore

- I supervisori **devono segnalare ogni molestia** da loro osservata o comunque nota, anche se nessuno stia protestando per le molestie.
- Se un supervisore o un responsabile riceve una segnalazione di molestie, o comunque è consapevole della presenza di molestie, tale segnalazione deve essere riferita prontamente al datore di lavoro, senza eccezioni,
 - Anche se il supervisore o il responsabile ritiene la condotta irrilevante ; oppure
 - Anche se la persona oggetto di molestie chiede che non vengano segnalate.
- I supervisori e i responsabili saranno soggetti a provvedimenti disciplinari per non aver segnalato sospetti di molestie sessuali o comunque aver permesso consapevolmente la prosecuzione delle molestie sessuali.
- I supervisori e i responsabili saranno soggetti a provvedimenti disciplinari anche nel caso in cui attuino ritorsioni.
- Sebbene i supervisori e i responsabili hanno la responsabilità di denunciare le molestie e le discriminazioni sessuali, la denuncia obbligatoria non si deve concentrare sempre sulla vittima. Essere identificati come possibile vittima di molestie e ricevere domande su molestie e discriminazione può essere intimidatorio, scomodo e traumatico per alcune persone. I supervisori e i responsabili devono andare incontro alle necessità delle persone che hanno vissuto esperienze di molestia per assicurarsi che il luogo di lavoro sia sicuro, di supporto e privo di ritorsioni durante e dopo l'indagine.

Segnalazione obbligatoria

I supervisori devono segnalare ogni molestia da loro osservata o comunque nota, anche se nessuno stia protestando al riguardo.

- Le molestie devono essere immediatamente riferite al datore di lavoro.
- I supervisori e i responsabili saranno soggetti a provvedimenti disciplinari per non aver segnalato sospetti di molestie sessuali.
- I supervisori e i responsabili saranno soggetti a provvedimenti disciplinari anche nel caso in cui attuino ritorsioni.

Segnalazione obbligatoria

- I supervisori **devono segnalare ogni molestia** da loro osservata o comunque nota, anche se nessuno stia protestando per le molestie.
- Se un supervisore o un responsabile riceve una segnalazione di molestie, o comunque è consapevole della presenza di molestie, tale segnalazione deve essere riferita prontamente al datore di lavoro, senza eccezioni,
 - Anche se il supervisore o il responsabile ritiene la condotta irrilevante; oppure
 - Anche se la persona oggetto di molestie chiede che non vengano segnalate.
- I supervisori e i responsabili saranno soggetti a provvedimenti disciplinari per non aver segnalato sospetti di molestie sessuali o comunque aver permesso consapevolmente la prosecuzione delle molestie sessuali.
- I supervisori e i responsabili saranno soggetti a provvedimenti disciplinari anche nel caso in cui attuino ritorsioni.
- Sebbene i supervisori e i responsabili hanno la responsabilità di denunciare le molestie e le discriminazioni sessuali, la denuncia obbligatoria non si deve concentrare sempre sulla vittima. Essere identificati come possibile vittima di molestie e ricevere domande su molestie e discriminazione può essere intimidatorio, scomodo e traumatico per alcune persone. I supervisori e i responsabili devono andare incontro alle necessità delle persone che hanno vissuto esperienze di molestia per assicurarsi che il luogo di lavoro sia sicuro, di supporto e privo di ritorsioni durante e dopo l'indagine.

Caso di studio 6



Chiamami col mio nome

Erin è una donna trans che lavora in un'azienda di marketing. Lavora nell'azienda da 20 anni e negli ultimi 7 anni ha fatto coming out e ha avviato un percorso di transizione. A questo punto, tutti i suoi colleghi la conoscono come Erin e desidera che ci si rivolga a lei con dei pronomi femminili. Nonostante il sostegno della direzione e della maggior parte dei colleghi, la collega di Erin, Vanessa, continua a riferirsi a Erin con il nome che ha ricevuto alla nascita e che non usa più (altrimenti noto come deadnaming), continuando a usare i pronomi maschili. Quando Erin ha chiesto a Vanessa di smetterla, Vanessa ha dichiarato che il fatto di essere transgender violava le sue convinzioni religiose. Erin ha denunciato il trattamento al suo supervisore, Jessica. Jessica ha solidarizzato con Erin, ma le ha consigliato di lasciar perdere perché Vanessa sarebbe andata presto in pensione.

Vero o falso: Erin può inviare un reclamo contro Vanessa e Jessica per discriminazione di genere.

Erin è una donna trans che lavora in un'azienda di marketing. Lavora nell'azienda da 20 anni e negli ultimi 7 anni ha fatto coming out e ha avviato un percorso di transizione. A questo punto, tutti i suoi colleghi la conoscono come Erin e desidera che ci si rivolga a lei con dei pronomi femminili. Nonostante il sostegno della direzione e della maggior parte dei colleghi, la collega di Erin, Vanessa, continua a riferirsi a Erin con il nome che ha ricevuto alla nascita e che non usa più (altrimenti noto come deadnaming), continuando a usare i pronomi maschili. Quando Erin ha chiesto a Vanessa di smetterla, Vanessa ha

dichiarato che il fatto di essere transgender violava le sue convinzioni religiose. Erin ha denunciato il trattamento al suo supervisore, Jessica. Jessica ha solidarizzato con Erin, ma le ha consigliato di lasciar perdere perché Vanessa sarebbe andata presto in pensione.

Vero o falso: Erin può inviare un reclamo contro Vanessa e Jessica per discriminazione di genere.

[Pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

VERO

Vero. In quanto supervisore, Jessica è tenuta a denunciare ogni segnalazione di discriminazione di genere. Dicendo ad Erin di ignorare il comportamento, Jessica sta venendo meno alle sue responsabilità. Vanessa inoltre non ha il diritto di ignorare intenzionalmente il nome e il genere preferito di Erin. Ai sensi della Legge sui Diritti umani, il credo religioso non è una scusa giustificabile per la discriminazione. Erin può denunciare una potenziale discriminazione di genere da parte di Vanessa e Jessica al dipartimento HR della sua azienda o alla Divisione per i diritti umani dello Stato di New York.

Vero. In quanto supervisore, Jessica è tenuta a denunciare ogni segnalazione di discriminazione di genere. Dicendo ad Erin di ignorare il comportamento, Jessica sta venendo meno alle sue responsabilità. Vanessa inoltre non ha il diritto di ignorare intenzionalmente il nome e il genere preferito di Erin. Ai sensi della Legge sui Diritti umani, il credo religioso non è una scusa giustificabile per la discriminazione. Erin può denunciare una potenziale discriminazione di genere da parte di Vanessa e Jessica al dipartimento HR della sua azienda o alla Divisione per i diritti umani dello Stato di New York.

Che cosa devo fare se sono oggetto di molestie?



[diapositiva titolo, passare alla diapositiva successiva]

Che cosa devo fare se sono oggetto di molestie?

- Se sei vittima o assisti a molestie o discriminazione, ti incoraggiamo a denunciarle internamente.
- Il comportamento non deve necessariamente violare la legge per violare la nostra politica.
- Le denunce possono essere presentate verbalmente, via e-mail o tramite un modulo di reclamo.
- Tutte le denunce saranno trattate in modo uguale indipendentemente dal modo di presentazione.

Che cosa devo fare se sono oggetto di molestie?

- Se sei vittima di molestie sessuali, ti esortiamo a denunciare la cosa internamente e hai la possibilità di denunciare esternamente a un'agenzia governativa. Se sei un responsabile o supervisore che osserva (o subisce) delle molestie sessuali, sei obbligato/a a denunciare internamente. Tutti i dipendenti devono collaborare in caso di indagine interna.
- Il comportamento non deve necessariamente violare la legge per violare la politica. Anche se i dipendenti non sono sicuri di aver subito o assistito a molestie o discriminazioni, hanno il diritto di denunciarle in buona fede.
- Forniremo un modulo di denuncia per segnalare le molestie e presentare la denuncia, ma chi si sente più a suo agio riferendo oralmente oppure con altre modalità. Tutte le denunce saranno indagate indipendentemente dal modo di presentazione.
- È possibile inviare il modulo di denuncia a:
 - **[Persona o ufficio designato]**
 - **[Dati di contatto della persona o dell'ufficio designato]**
 - **[Modalità di presentazione del modulo di denuncia]**
- Inoltre, è possibile effettuare verbalmente le segnalazioni al responsabile, al supervisore o a **[Persona o ufficio designato]**.
- Dopo aver presentato questo modulo o comunque segnalato delle molestie, la nostra organizzazione deve mettere in atto la sua politica sulla prevenzione delle molestie sessuali e indagare su qualsiasi denuncia.
- Se si segnalano molestie a un responsabile o supervisore e si riceve una risposta inadeguata, ad esempio viene detto "ignoralo", è possibile elevare il livello di destinatario della denuncia, come descritto nella nostra politica al titolo "Tutele legali e provvedimenti di rimedio esterni".
- Infine, se non si è certi di voler presentare una denuncia al momento delle potenziali molestie, è possibile documentare l'episodio in modo da restare ben impresso nella memoria.

Che cosa devo fare se sono testimone di molestie sessuali?

Chiunque sia testimone o venga a conoscenza di potenziali episodi di molestie sessuali deve riferirlo a un supervisore, un responsabile o una persona designata.

È illegale che un datore di lavoro attui ritorsioni contro una persona per aver riferito sospetti di molestie sessuali o per aver fornito assistenza in qualsiasi indagine.

Che cosa devo fare se sono testimone di molestie sessuali?

- Chiunque sia testimone o venga a conoscenza di potenziali episodi di molestie o discriminazioni sessuali deve riferirlo a un supervisore, un responsabile o una persona designata.
- Può creare disagio e inquietudine, ma se ci si sente sicuri, bisogna dire ai colleghi “non va bene” quando si assiste a molestie che avvengono sotto i propri occhi.
- È illegale che un datore di lavoro attui ritorsioni contro una persona per aver riferito sospetti di molestie o discriminazioni sessuali o per aver fornito assistenza in qualsiasi indagine.

Indagine e azione correttiva

- Chiunque compia discriminazioni, molestie sessuali o ritorsioni subirà azioni disciplinari.
- Le indagini su qualsiasi denuncia inizieranno immediatamente e saranno concluse nel più breve tempo possibile.
- Si manterrà la massima riservatezza possibile sulle indagini.
- È illegale attuare ritorsioni contro **qualsiasi** dipendente per la sua partecipazione a un'indagine.

Indagine e azione correttiva

- Chiunque compia discriminazioni, molestie sessuali o ritorsioni subirà azioni disciplinari che prevedono formazione, consulenza, sospensione o addirittura il licenziamento.
- In quanto dipendente o responsabile non spetta a te prendere una decisione conclusiva se una determinata azione viene ritenuta una molestia. Presentando una denuncia in buona fede, ci si assicura l'apertura di un'indagine per determinare se l'azione era discriminazione o molestia.
- **[Denominazione dell'azienda]** indagherà su tutte le denunce di molestie sessuali, a prescindere che le informazioni siano state riferite in forma orale o scritta.
- Le indagini su qualsiasi denuncia dovranno iniziare immediatamente e saranno concluse nel più breve tempo possibile.
- Si manterrà la massima riservatezza possibile sulle indagini.
- A ogni dipendente potrebbe essere chiesto di cooperare, nelle forme necessarie, alle indagini riguardanti sospetti di molestie o discriminazioni sessuali.
- Sono illegali le ritorsioni contro dipendenti che partecipano a qualsiasi indagine.

Iter delle indagini

- Eseguiamo un esame immediato delle accuse e intraprenderemo eventuali misure temporanee.
- Saranno richiesti, conservati e ottenuti i pertinenti documenti, le e-mail o le registrazioni telefoniche.
- Si svolgeranno colloqui.
- Le persone denuncianti e le persone accusate di molestie sessuali ricevono la notifica relativa alla decisione definitiva e dell'attivazione dell'appropriata azione amministrativa.

Iter delle indagini

- La nostra organizzazione ha anche l'obbligo di intraprendere le opportune misure per garantire che le molestie non si verifichino più. Di seguito si illustrano le nostre modalità di indagini sulle denunce.
- **[La persona o l'ufficio designato]** compirà un esame immediato delle accuse e intraprenderà eventuali appropriate misure temporanee, inclusa la creazione di un ambiente di lavoro sicuro e disteso per tutte le persone coinvolte. Ciò può includere il cambiamento della disposizione dei posti o degli incarichi di lavoro. È importante consultare le persone coinvolte, affinché nessuno si senta vittima di ritorsioni.
- Saranno richiesti, conservati e ottenuti i pertinenti documenti, le e-mail o le registrazioni telefoniche.
- Si svolgeranno colloqui con le parti coinvolte e i testimoni.
- Le indagini vengono documentate come descritto nella politica sulle molestie sessuali.

- Le persone denuncianti e le persone accusate di molestie sessuali ricevono la notifica relativa alla decisione definitiva e dell'attivazione dell'appropriata azione amministrativa.

Caso di studio 7



Punto su di te

Sawyer è responsabile di una banca di medie dimensioni. Sawyer ha recentemente iniziato a frequentare Hayden, che lavora allo sportello della banca. Dopo tre mesi di frequentazione, Hayden rompe con Sawyer. Sebbene ambedue concordino di comportarsi in modo professionale sul lavoro, Sawyer prende male la rottura. In qualità di responsabile, Sawyer si assicura di assegnare i turni a Hayden in modo che siano sempre in banca alla stessa ora. Sawyer crea progetti speciali per lavorare a tu per tu con Hayden, assicurandosi che ci siano soltanto loro due in banca. Più di una volta, Sawyer usa queste sessioni per esortare Hayden a dare un'altra possibilità alla loro relazione. Hayden ha la ferma convinzione che la loro relazione sentimentale sia finita.

Vero o falso: Non si tratta di molestia sessuale perché Sawyer e Hayden erano in una relazione consensuale e il comportamento di Sawyer è tipico di chiunque abbia a che fare con una rottura traumatica.

Sawyer è responsabile di una banca di medie dimensioni. Sawyer ha recentemente iniziato a frequentare Hayden, che lavora allo sportello della banca. Dopo tre mesi di frequentazione, Hayden rompe con Sawyer. Sebbene ambedue concordino di comportarsi in modo professionale sul lavoro, Sawyer prende male la rottura. In qualità di responsabile, Sawyer si assicura di assegnare i turni a Hayden in modo che siano sempre in banca alla stessa ora. Sawyer crea progetti speciali per lavorare a tu per tu con Hayden, assicurandosi che ci

siano soltanto loro due in banca. Più di una volta, Sawyer usa queste sessioni per esortare Hayden a dare un'altra possibilità alla loro relazione. Hayden ha la ferma convinzione che la loro relazione sentimentale sia finita.

Vero o falso: Non si tratta di molestia sessuale perché Sawyer e Hayden erano in una relazione consensuale e il comportamento di Sawyer è tipico di chiunque abbia a che fare con una rottura traumatica.

[Pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

FALSO

L'esistenza di una relazione precedente non dà a Sawyer il diritto di molestare Hayden sul posto di lavoro. Chiedere continuamente appuntamenti dopo che qualcuno ha detto di no può essere una forma di molestia, anche se c'è stata una relazione precedente. Le richieste frequenti, unite all'isolamento dagli altri colleghi, possono non far sentire Hayden al sicuro sul posto di lavoro.

Falso. L'esistenza di una relazione precedente non dà a Sawyer il diritto di molestare Hayden sul posto di lavoro. Chiedere continuamente appuntamenti dopo che qualcuno ha detto di no può essere una forma di molestia, anche se c'è stata una relazione precedente. Le richieste frequenti, unite all'isolamento dagli altri colleghi, possono non far sentire Hayden al sicuro sul posto di lavoro

Punto su di te (continua)

In preda alla frustrazione per il fatto che Hayden non voglia riconsiderare la loro relazione, Sawyer inizia a lamentarsi con i colleghi della crudeltà percepita di Hayden. Mentre si lamenta, Sawyer divulga spesso informazioni personali sulla loro relazione sentimentale e sulla vita privata di Hayden.

Vero o falso: Questo è un problema personale tra Sawyer e Hayden e i colleghi non devono farsi coinvolgere.

In preda alla frustrazione per il fatto che Hayden non voglia riconsiderare la loro relazione, Sawyer inizia a lamentarsi con i colleghi della crudeltà percepita di Hayden. Mentre si lamenta, Sawyer divulga spesso informazioni personali sulla loro relazione sentimentale e sulla vita privata di Hayden.

Vero o falso: Questo è un problema personale tra Sawyer e Hayden e i colleghi non devono farsi coinvolgere.

[Pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

FALSO

I dipendenti hanno il diritto di denunciare i comportamenti molesti o discriminatori, anche se non solo l'oggetto della molestia. In questo caso, un dipendente può voler denunciare il comportamento molesto per conto di Hayden. Allo stesso tempo, le descrizioni frequenti di Sawyer delle informazioni personali e romantiche possono creare un ambiente ostile per tutti i dipendenti, e tali dipendenti potrebbero desiderare di denunciare per conto proprio. Il comportamento di Sawyer non è appropriato.

Falso. I dipendenti hanno il diritto di denunciare i comportamenti molesti o discriminatori, anche se non solo l'oggetto della molestia. In questo caso, un dipendente può voler denunciare il comportamento molesto per conto di Hayden. Allo stesso tempo, le descrizioni frequenti di Sawyer delle informazioni personali e romantiche possono creare un ambiente ostile per tutti i dipendenti, e tali dipendenti potrebbero desiderare di denunciare per conto proprio. Il comportamento di Sawyer non è appropriato.

Altre forme di protezione e riparazione



Altre forme di protezione e riparazione

Oltre a quanto già descritto, i dipendenti possono anche decidere di perseguire forme di riparazione legale esterne come suggerito di seguito.

Una persona non è tenuta a presentare una denuncia interna a [nome del datore di lavoro] per poter perseguire una di queste vie aggiuntive esterne.

Divisione per i diritti umani (Division of Human Rights - DHR) dello Stato di New York

È possibile presentare una denuncia relativa alla violazione della Legge sui diritti umani presso la DHR o la Corte suprema dello Stato di New York.

- È possibile presentare le denunce presso la DHR in qualsiasi momento **entro tre anni** dall'episodio di presunte molestie sessuali.
- Per presentare la domanda, non è necessario essere assistiti da un avvocato.
- Per maggiori informazioni: www.DHR.ny.gov oppure chiamare il numero **1-800-HARASS-3**

Divisione per i diritti umani (Division of Human Rights - DHR) dello Stato di New York

- È possibile presentare una denuncia relativa alla violazione della Legge sui diritti umani presso la DHR o la Corte suprema dello Stato di New York. Una denuncia di molestie o discriminazioni sessuali può essere considerata una violazione della Legge sui Diritti umani.
- È possibile presentare le denunce di molestia sessuale presso la DHR in qualsiasi momento **entro tre anni** dall'episodio di presunte molestie sessuali. Qualsiasi altra denuncia di discriminazione deve essere presentata entro un anno. Per presentare la domanda, non è necessario essere assistiti da un avvocato.
- Se non si presenta la richiesta presso la DHR, è possibile adire direttamente a un tribunale statale ai sensi della Legge sui diritti umani, **entro tre anni** dalle presunte molestie sessuali.

- Non è possibile presentare la domanda presso la DHR, se sia stata già presentata una denuncia ai sensi della Legge sui diritti umani presso un tribunale statale.

Per ulteriori informazioni, visita: www.dhr.ny.gov o chiama il numero 1-800-HARASS-3.

Commissione sulle pari opportunità nel rapporto di impiego (EEOC - Equal Employment Opportunity Commission) degli Stati Uniti

- È possibile presentare una denuncia presso l'EEOC in qualsiasi momento **entro i 300 giorni** successivi alle presunte molestie sessuali.
- Per presentare la domanda, non è necessario essere assistiti da un avvocato.
- È necessario presentare la denuncia presso l'EEOC, prima di poterla presentare in un tribunale federale.
- Per maggiori informazioni: www.EEOC.gov.

Commissione sulle pari opportunità nel rapporto di impiego (EEOC - Equal Employment Opportunity Commission) degli Stati Uniti

È possibile presentare una denuncia presso l'EEOC in qualsiasi momento entro i 300 giorni successivi alle presunte molestie sessuali. Per presentare la domanda, non è necessario essere assistiti da un avvocato.

È necessario presentare la denuncia presso l'EEOC, prima di poterla presentare in un tribunale federale.

Per maggiori informazioni, visitare: **www.eeoc.gov**.

NOTA: Se una persona avrà presentato una denuncia amministrativa presso la DHR, quest'ultima deferirà automaticamente la denuncia all'EEOC per conservare il diritto a procedere in sede di tribunale federale.

Tutele locali

Molti enti locali applicano leggi a tutela delle persone oggetto di molestie sessuali e discriminazione.

- Per sapere se sono previste normative, è possibile rivolgersi alla contea, alla città o al comune.

Se le molestie comprendono aspetti come palpamenti fisici non desiderati, confinamento fisico coatto o atti sessuali coatti, possono configurare reati penali.

- Chi desidera perseguire una causa penale è tenuto a contattare la polizia.

Tutele locali

Molti enti locali applicano leggi a tutela delle persone oggetto di molestie sessuali e discriminazione.

Per sapere se esistono leggi del genere, occorre rivolgersi alla contea, alla città o al comune in cui si risiede.

Se le molestie comprendono aspetti come palpamenti fisici non desiderati, confinamento fisico coatto o atti sessuali coatti, possono configurare reati penali. . **In questi casi, quelli che lo desiderano possono contattare il dipartimento di polizia locale.**

Caso di studio 8



E adesso passiamo al nostro ultimo caso di studio

Non se ne parla, Joe

Mallory lavora in un piccolo negozio di souvenir a conduzione familiare. È una delle due dipendenti oltre al proprietario Joe. Il magazzino sul retro del negozio è stretto e a volte può richiedere che Mallory e Joe si avvicinino molto durante il rifornimento dell'inventario. In più di un'occasione, Joe ha sfiorato Mallory mentre le passava accanto. Sebbene all'inizio lei pensasse che non fosse intenzionale, ora Joe si preme contro di lei in modo chiaramente intenzionale. Mallory ne parla con la sua collega Emily, che le confida che Joe ha fatto lo stesso con lei. Joe è sia il proprietario del negozio che il supervisore di Mallory. Non c'è una persona diversa nel negozio attraverso la quale Mallory possa sporgere denuncia per molestie.

Vero o falso: L'unica opzione di Mallory è confrontare Joe direttamente riguardo il suo comportamento scrivendo un reclamo e inviandolo a Joe.

Mallory lavora in un piccolo negozio di souvenir a conduzione familiare. È una delle due dipendenti oltre al proprietario Joe. Il magazzino sul retro del negozio è stretto e a volte può richiedere che Mallory e Joe si avvicinino molto durante il rifornimento dell'inventario. In più di un'occasione, Joe ha sfiorato Mallory mentre le passava accanto. Sebbene all'inizio lei pensasse che non fosse intenzionale, ora Joe si preme contro di lei in modo chiaramente intenzionale. Mallory ne parla con la sua collega Emily, che le confida che Joe ha fatto lo stesso con lei. Joe è sia il proprietario del negozio che il

supervisore di Mallory. Non c'è una persona diversa nel negozio attraverso la quale Mallory possa sporgere denuncia per molestie.

Vero o falso: L'unica opzione di Mallory è confrontare Joe direttamente riguardo il suo comportamento scrivendo un reclamo e inviandolo a Joe.

[Pausa per la discussione, risposta nella prossima diapositiva]

FALSO

Se si sente sicura, Mallory può inviare la denuncia direttamente a Joe. Altrimenti, Mallory può presentare una denuncia presso la Divisione per i diritti umani dello Stato di New York entro tre anni dall'evento o alla Commissione sulle pari opportunità nel rapporto di impiego degli Stati Uniti entro 300 giorni dall'accaduto. Per rivolgersi all'EEOC, solitamente le aziende devono avere almeno 15 dipendenti.

Falso. Se si sente sicura, Mallory può inviare la denuncia direttamente a Joe. Altrimenti, Mallory può presentare una denuncia presso la Divisione per i diritti umani dello Stato di New York entro tre anni dall'evento o alla Commissione sulle pari opportunità nel rapporto di impiego degli Stati Uniti entro 300 giorni dall'accaduto. Per rivolgersi all'EEOC, solitamente le aziende devono avere almeno 15 dipendenti.

Sintesi



[diapositiva titolo, passare alla diapositiva successiva]

Altri tipi di molestie sul luogo di lavoro

La discriminazione è intersezionale e spesso identità molteplici incidono sulle nostre percezioni sul luogo di lavoro e sul trattamento dei colleghi.

Le molestie e le discriminazioni basate su una caratteristica protetta sono vietate sul luogo di lavoro e possono determinare provvedimenti disciplinari contro l'autore.

- Età, etnia, credo religioso, colore, origine nazionale, orientamento sessuale, situazione rispetto al servizio militare, sesso, disabilità, stato civile, condizione di vittima di violenza domestica, identità o espressione di genere, stato familiare, caratteristiche genetiche e precedenti penali.

Gran parte delle informazioni proposte in questo corso si applicano a tutti i tipi di molestie sul luogo di lavoro sulla base di caratteristiche protette.

Altri tipi di molestie sul luogo di lavoro

- Sebbene i focus di questa formazione siano state le molestie sessuali e la discriminazione di genere, le molestie sul luogo di lavoro si possono fondare su altre caratteristiche protette e non soltanto il genere. Come abbiamo visto, la discriminazione è intersezionale e spesso identità molteplici incidono sulle nostre percezioni sul luogo di lavoro e sul trattamento dei colleghi.
- Le molestie e le discriminazioni basate su una caratteristica protetta sono vietate sul luogo di lavoro e possono determinare provvedimenti disciplinari contro l'autore.
- Le caratteristiche protette includono l'età, l'etnia, il credo religioso, il colore, l'origine nazionale, l'orientamento sessuale, la situazione rispetto al servizio militare, il sesso, la disabilità, lo stato civile, la condizione di vittima di violenza domestica, l'identità o espressione di genere, lo stato familiare, le caratteristiche genetiche e i precedenti penali.
- Le informazioni proposte in questo corso si applicano a tutti i tipi di molestie sul luogo

di lavoro sulla base di caratteristiche protette.

Sintesi

Cosa hai imparato:

- Come riconoscere le molestie e le discriminazioni come comportamento inappropriato.
- Sono vietate le molestie fondate su qualsiasi caratteristica protetta.
- Perché le molestie sul luogo di lavoro costituiscono una discriminazione nel rapporto di lavoro.
- Tutte le molestie devono essere segnalate.
- I supervisori e responsabili hanno uno speciale obbligo di riferire le molestie.

Sintesi

- Al termine di questo corso, tutti i dipendenti devono aver compreso ciò che abbiamo trattato, tra cui:
 - Come riconoscere le molestie e le discriminazioni come comportamento inappropriato sul luogo di lavoro
 - La natura delle molestie sessuali
 - Il fatto che sono vietate le molestie fondate su qualsiasi caratteristica protetta
 - I motivi per cui le molestie sul luogo di lavoro costituiscono una discriminazione nel rapporto di lavoro
 - Il fatto che tutte le molestie devono essere segnalate

- Lo speciale obbligo di riferire le molestie a carico di supervisori e responsabili.

Risorse importanti

Per ulteriori informazioni, è possibile visitare la pagina:

www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

Per chiunque abbia bisogno di ulteriore aiuto, è possibile contattare la Linea diretta dello Stato di New York per la violenza domestica e sessuale:

Telefono: 800-942-6906 o via SMS: 844-997-2121

Sintesi (continuazione)

Sulla base di tali conoscenze, tutti i dipendenti possono mettere in atto un comportamento appropriato sul luogo di lavoro, evitare provvedimenti disciplinari, conoscere i propri diritti ed essere certi di avere il diritto e la possibilità di lavorare in un clima di rispetto per tutte le persone.

Per ulteriori informazioni, è possibile visitare la pagina: www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

Sappiamo che queste informazioni possono essere difficili e traumatiche per alcune persone. Per chiunque abbia bisogno di aiuto, è possibile contattare la Linea diretta dello Stato di New York per la violenza domestica e sessuale telefonicamente al numero 800-942-6906 o via SMS al 844-997-2121.

GRAZIE!

